

PKPP/89/32/GS-B/2009

Warszawa, 16 lutego 2009 r.

Pan
Krzysztof KWIATKOWSKI
Przewodniczący Komisji Ustawodawczej
Senat RP

Szanowny Panie Przewodniczący,

W odpowiedzi na pismo z dnia 29 stycznia 2009 r. (BPS/KU-034/143/09) dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk senacki 165 S) przesyłam w załączeniu opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do powyższego projektu.

Henryka Bochniarz

Henryka Bochniarz
Prezydent
Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Opinia

Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (projekt druku senackiego nr 165 S)

1) komentarz do propozycji dotyczącej art. 97 § 1¹ i § 1² kodeksu pracy

W projekcie druku senackiego nr 165 S zaproponowana została następująca treść art. 97 § 1¹ kodeksu pracy: „Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące okresy zatrudnienia na podstawie tych umów zawartych w okresie 2 lat, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów”

Powyższy zapis ma za zadanie realizować słuszny cel, jakim jest odciążenie biurokratyczne i finansowe pracodawcy w sytuacji, kiedy w dłuższym okresie zawiera on wiele umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy z tym samym pracownikiem.

Jednak z uwagi na warunkowe sformułowanie tego przepisu, zaczynającego się od słów: „Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu (...)”, przepis w proponowanym brzmieniu może nie tylko nie zrealizować postawionego celu, ale wręcz oznaczać uszczuplenie obecnych praw pracodawcy.

Możliwa jest bowiem taka interpretacja tego przepisu, że uprawnienie pracodawcy do wydania jednego łącznego świadectwa pracy dokumentującego okres zatrudnienia na podstawie umów zawartych w okresie 2 lat, powstaje dopiero pod warunkiem „pozostawania w zatrudnieniu” przez całe te 2 lata, a więc bez ani jednego dnia przerwy. Jeżeli bowiem pracownik ma „pozostawać w zatrudnieniu”, to ten, który w nim nie pozostaje powinien otrzymać świadectwo pracy. Takie sformułowanie rodzi wątpliwość, czy „pozostawanie w zatrudnieniu” musi być ciągle, nieprzerwane, a jeżeli jednak może być rozdzielone jakimiś przerwami, to jak długimi? Na przykład: jeżeli pracownik „pozostaje w zatrudnieniu”, powiedzmy nieprzerwanym, przez 1 rok, a potem ma tydzień przerwy, i znowu pracuje długi okres, to pracodawca po roku ma obowiązek wystawić mu świadectwo pracy, czy też może skorzystać z uprawnienia do łącznego wystawienia świadectwa pracy po 2 latach?

Powyższych wątpliwości proponowany przepis nie rozstrzyga. Konserwatywna, literalna interpretacja tego przepisu może nawet oznaczać zmianę na niekorzyść w stosunku do obecnego stanu prawnego. Zgodnie z obowiązującym obecnie art. 97 § 1¹ kodeksu pracy, o ile nie ma żądania pracownika, pracodawca może nie wystawiać świadectwa pracy dopóki

trwa łączne, nieprzerwane zatrudnienie na podstawie kilku, kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu umów o pracę trwających dłużej niż 2 lata. Po wejściu nowego przepisu w życie, może natomiast powstać sytuacja wielorakiej możliwej interpretacji tego zapisu: od interpretacji dającej pracodawcy prawo do sumowania wszystkich okresów zatrudnień z dwóch lat, nawet jeżeli nastąpiły z przerwami, do interpretacji łączącej uprawnienie pracodawcy do wystawienia świadectwa pracy raz na 2 lata z warunkiem ciągłego, nieprzerwanego „pozostawania w zatrudnieniu” przez ten okres.

Proponowany zapis art. 97 § 1¹ kodeksu pracy rodzi także inne wątpliwości interpretacyjne i problemy praktyczne:

Po pierwsze, przepis ten nie odpowiada na pytanie, co należy zrobić w sytuacji, jeżeli w momencie upływu 2 lat, poczynając od zawarcia pierwszej umowy, będzie jeszcze przez jakiś czas trwała umowa o pracę na czas określony? Poczekać, aż umowa ta się zakończy i wystawić świadectwo pracy obejmujące 2 lata plus okres do zakończenia tej umowy (nawet bardzo długi np. roczny), czy też wyłączyć tę umowę z okresu liczonych 2 lat i świadectwem pracy objąć tylko zakończone okresy zatrudnienia?

Po drugie, przepis ten (choć pod warunkiem jego „elastycznej” interpretacji), być może pozwoli na częściowe odciążenie biurokratyczne pracodawców, ale pracodawcy nadal będą musieli zobowiązać służby pracownicze do śledzenia, kiedy kończy się ów dwuletni okres liczony od początku zatrudnienia każdego pojedynczego pracownika.

Można poczynić także uwagę do propozycji art. 97 § 1² kodeksu pracy: przepis ten nie odpowiada jednoznacznie na pytanie, co zrobić jeżeli pracownik zażąda wystawienia świadectwa pracy (zgodnie z uprawnieniem określonym w proponowanym § 1²) i pracodawca, zgodnie z żądaniem, wystawi częściowe świadectwo za jakiś jeden okres zatrudnienia w okresie 2 lat? Czy wtedy „zbiorcze” świadectwo po 2 latach ma także uwzględniać ten okres zatrudnienia, za który już wystawiono świadectwo, czy nie?

Z uwagi na powyższe zastrzeżenia, zasadny wydaje się powrót do dyskutowanych już rozwiązań polegających na wprowadzeniu możliwego dopuszczalnego „odstępu” między okresami zatrudnienia na podstawie zawartych umów o pracę na czas określony lub czas wykonania określonej pracy, który by uprawniał pracodawcę do wystawienia łącznego świadectwa pracy za kilka okresów zatrudnienia.

Przykładowe proponowane brzmienie art. 97 § 1¹:

„§ 1¹. Jeżeli pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i przerwa między kolejnymi okresami zatrudnienia na podstawie tych umów wyniosła najwyżej 7 dni, pracodawca może wydać pracownikowi jedno świadectwo pracy, obejmujące wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie tych umów.”

Oczywiście przy takim zapisie, pozostałby także zapis zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu każdej umowy o pracę, jeżeli takie żądanie zgłosi pracownik (art. 97 § 1²).

Inny, ewentualny zapis (oparty na koncepcji przepisów obecnie obowiązujących):

„§ 1¹. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę nie później niż w ciągu 7 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy tylko na jego żądanie.”

W celu zapewnienia pracownikom możliwości realizacji uprawnienia przewidzianego w art. 97 § 1² kodeksu pracy (żądania wcześniejszego wystawienia świadectwa pracy), zasadne byłoby także wprowadzenie obowiązku pracodawcy pouczenia pracownika, w treści umowy o pracę lub np. informacji wydawanej pracownikowi w trybie art. 29 § 3 kodeksu pracy, o przysługującym pracownikowi prawie żądania wystawienia świadectwa pracy niezwłocznie po każdym rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę.

W stosunku do specyficznych pracodawców, jakimi są agencje pracy tymczasowej, rozwiązaniem lepiej realizującym postawiony na wstępie cel byłoby zobowiązanie pracodawców – agencji pracy tymczasowej - zatrudniających pracowników na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, do wystawiania świadectw pracy raz w roku, po zakończonym roku kalendarzowym. Takie rozwiązanie mógłby wprowadzić następujący zapis:

„§ 1¹. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy za każdy rok kalendarzowy, obejmujące zakończone w tym roku kalendarzowym okresy zatrudnienia na podstawie tych umów. Wydanie świadectwa pracy następuje do końca stycznia roku następnego.”

2) komentarz do art. 229 § 1 kodeksu pracy – przepis w proponowanym brzmieniu realizuje cel zmniejszenia dotychczasowych obciążeń biurokratycznych i finansowych pracodawcy związanych z koniecznością powtarzania wstępnych badań lekarskich nawet w przypadku bardzo krótkich przerw w zatrudnieniu, w sytuacji, gdy poprzednie badanie lekarskie jest jeszcze ważne, a pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku pracy i w tych samych warunkach.

Jednak zmiana byłaby wyczerpująca, gdyby badaniom wstępnym nie podlegały również osoby przyjmowane do pracy nie tylko u dotychczasowego pracodawcy, ale również u innego pracodawcy, jeżeli warunki pracy na stanowisku byłyby takie same. Taka nowelizacja przepisu jest przez środowisko pracodawców oczekiwana, gdyż często się zdarza, że pracownik podejmuje identyczną pracę u pracodawcy prowadzącego taką samą działalność na lokalnym rynku i ponowne przeprowadzanie badań lekarskich rodzi zbędne koszty.

Warszawa, 16 lutego 2009 r.

(PKPP/89/32/GS-B/2009)

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan